

С. В. Степаненко,
канд. екон. наук, професор,
Г. О. Швиданенко,
канд. екон. наук, професор,
О. Г. Дубінський

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ВНЗ

Ускладнення зовнішнього середовища функціонування вітчизняних підприємств зумовлює потребу у висококваліфікованих фахівцях економічного профілю, які б були здатні приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Для підготовки таких спеціалістів необхідно скоротити розрив між академічною вищою освітою та практикою підприємництва. Тобто необхідно

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Ky

Досягти поставленої мети можна лише шляхом впровадження сучасних освітніх технологій у навчальний процес за умови збереження якості теоретичної підготовки студентів. Чільне місце серед них займають тренінгові технології, в основу яких покладені активні методи навчання: ділові та рольові ігри, групові дискусії, аналіз конкретних ділових ситуацій (кейсів), метод проєктів, мультимедійні технології.

Під тренінгом як таким традиційно розуміється процес набуття знань, вмінь та відпрацювання моделей поведінки його учасників в процесі їх спрямованої взаємодії. Як ми можемо спостерігати останнім часом, тренінги сьогодні все більше проникають у різні області соціальної практики. Можливості цієї технології щодо навчання та розвитку учасників приваблюють увагу підприємців, топ-менеджерів, спеціалістів з управління людськими ресурсами та консалтингів і навіть політиків.

Безумовно, заклади вищої освіти не можуть залишатися осторонь цього процесу. Тому на сьогодні гостро стоїть питання інтеграції традиційних та інноваційних методів навчання. Головною проблемою, яку необхідно вирішити, є створення сприятливих умов для закріплення студентами набутих теоретичних знань шляхом їх трансформації в дію.

Класичний тренінг передбачає, що навчання повинно спиратися на власний досвід його учасників. Його відмітною рисою є безпосередній контакт людини з областями реальності, які вивчаються. Це означає, що учасники тренінгу мають осмислити

свій екзистенціальний досвід у професійній сфері, побудувати на цій основі цілісну систему уявлень та бути спроможними використовувати цю систему як базу для прийняття обґрунтованих господарських рішень.

Природно, що студентам вищих навчальних закладів бракує саме цього власного професійного досвіду, який є висхідною точкою процесу навчання. На жаль, виробнича практика в сучасних умовах далеко не завжди забезпечує їм можливість реально виконувати функціональні обов'язки спеціалістів економічного профілю. В більшості випадків, виробнича практика для студентів перетворюється на процес пасивного споглядання та збирання інформації. А це, в свою чергу, негативно позначається на їх професійній діяльності після закінчення ВНЗ.

Для того, щоб вирішити цю проблему, необхідно розробити таку модель тренінгів, яка б враховувала специфіку вищих навчальних закладів та забезпечувала ефективну інтеграцію інноваційних технологій у навчальний процес. У Київському національному університеті вже є певні і досить значні напрацювання в цьому напрямі.

Як показує практика, тренінг доцільно проводити у формі:

- одиничних тренінгів у рамках навчальних дисциплін до початку виробничої практики студентів;
- комплексного тренінгу в період (чи замість) виробничої практики.

Оптимальним варіантом є органічне сполучення обох зазначених форм. Це означає, що повинна бути розроблена єдина структурно-логічна схема, що включає вступні міні-тренінги, проміжні міжпредметні тренінги і заключний комплексний тренінг. Усі вони повинні бути взаємозалежними, взаємодоповнюючими і послідовно розташованими.

Створення системи професійних тренінгів при ВНЗ має такі переваги перед традиційними формами навчання:

- відпрацювання студентами конкретних господарських ситуацій після завершення визначеного етапу теоретичної підготовки;
- вироблення в студентів практичних навичок щодо виконання індивідуальних завдань, їхньої публічної презентації, навчання ефективній роботі в команді;
- розвиток лідерських якостей шляхом ініціювання активності студентів.

Організаційним оформленням процесу реалізації комплексної тренінгової програми має стати спеціальна структура — навчально-тренувальна фірма. Вона може створюватися як окремий під-

розділ або входити до складу кафедр ВНЗ, спеціалізованих тренінгових центрів, лабораторій тощо.

Паралельно з навчально-тренувальною фірмою передбачається створити бізнес-інкубатор університетського типу. Основна функція бізнесів-інкубаторів, як показує світова практика, полягає в підтримці малого і середнього бізнесу на стадії його організації і протягом початкового періоду функціонування. Створюваним у рамках інкубатора підприємницьким структурам будуть надаватися фінансові, консультаційні, інформаційні, маркетингові, орендні й інші послуги. За умови успішного впровадження вузом тренінгових технологій і створення відповідних спеціалізованих структурних підрозділів, може бути розроблений пакет платних послуг, які будуть надаватися студентам протягом усього періоду навчання.

Повертаючись до комплексної тренінгової програми, яка пропонується до застосування у вищих навчальних закладах, хочу зупинитися на одній з його складових — єдиній комплексній підприємницькій задачі, яка є елементом третього рівня.

Тренінг у формі ЄКПЗ моделює реально діючі підприємства таким чином, що певна частина внутрішніх виробничих процесів здійснюється фіктивно, а господарські операції, документообірот, задачі з менеджменту, маркетингу і контролінгу тощо — реально. До фіктивних елементів відносяться виробничий персонал, товарні і грошові потоки. Однак їхній рух відбивається в документообороті фірми відповідним чином.

У першу чергу моделюється організаційна структура фірми за аналогією з реальними суб'єктами господарювання. Вона припускає наявність відповідних структурних підрозділів з розподілом між ними функціональних обов'язків. Студенти на різних етапах функціонування фірми грають різні ролі: засновників (власників) фірми на етапі планування її роботи й установи (реєстрації) і в ролі найманого персоналу на етапах організації фірми і управління її діяльністю.

Дії співробітників навчально-тренувальної фірми моделюються окремо для етапів планування діяльності підприємства, її організації та управління. На перших двох етапах передбачено проведення ділових ігор, відповідно, з моделюванням дій засновників та персоналу. Наприклад, на етапі «Планування» студентам буде запропоновано обґрунтувати бізнес-ідею, розробити бізнес-план та змодельовати дії засновників щодо створення та реєстрації фірми.

Етап управління є найбільш насиченим, тому йому було надано форму рольової гри з моделюванням дій співробітників протя-

гом календарного року. При цьому відпрацьовуватимуться як прості (стандартні) господарські операції, так і складні (не передбачувані або вводні) операції, які необхідно здійснити в процесі виконання бізнес-плану.

Зупинимось також на особливостях застосування ігрових методів навчання при проведенні тренінгу в формі ЄКПЗ. Ділові гри на етапах «Планування» та «Організація» передбачають поділ навчальної групи на підгрупи «Ініціатори», «Опоненти» та «Арбітри», результатом співпраці яких повинно стати обґрунтоване рішення з кожного розглянутого питання (наприклад, параграфу бізнес-плану). На стадії підготовки до проведення ділової гри як тренером, так і студентами має бути підготовлена та опрацьована значна кількість робочих матеріалів.

На етапі рольової гри — «Управління діяльністю фірми» спочатку проводиться вступне заняття, і лише потім студенти переходять до моделювання господарських операцій. На наступних заняттях учасники гри одержують тренінгові завдання і приступають до виконання функцій співробітників модельованої фірми. В процесі гри після виконання тренінгових завдань відбувається ротація студентів між підгрупами.

Визначальний вплив на ефективність проведення тренінгу у формі ЄКПЗ справляє його забезпеченість навчально-методичними матеріалами. Тренінгові завдання слухачам готуються у вигляді форми таблиць для наступних розрахунків, а також переліку документів, які необхідно заповнити (скласти) слухачам у процесі самостійної роботи. Ключі до тренінгових завдань являють собою заповнені таблиці, складені розрахунки, графіки й інші документи, що готуються викладачами до початку тренінгу і використовуються для оцінки виконання слухачами завдань.

У комплект навчально-методичних розробок, наданих студентам на підготовчому етапі, входять матеріали модельованої фірми з розглянутої теми у вигляді переліку відповідних заходів і документів. Вони повинні бути логічно зв'язані з попередніми модулями ЄКПЗ, засновані на отриманих раніше результатах, поставлені у відповідність конкретним тематичним блокам рольової гри і забезпечені інформаційно-довідковим апаратом (головним чином, правовим). Зразки навчально-методичних матеріалів для проведення ЄКПЗ розроблені спеціалістами КНЕУ та будуть опубліковані у складі серії «Сучасні технології навчання веденню бізнесу», яка найближчим часом вийде в світ.

Підводячи підсумок сказаному, хочу підкреслити, що можливі різні варіанти впровадження тренінгових технологій у навчальний процес. Розроблена нами модель комплексної тренінгової програми являє собою одну з перших спроб поєднання академічної науки та бізнес-освіти і багато в чому вона є дискусійною. Зокрема, для її доопрацювання необхідно ширше залучати підприємців, які більш тісно стикаються з сучасною практикою господарювання.

Але в цілому трьохрівнева тренінгова програма забезпечує високий рівень залучення студентів до навчального процесу та ефективний обмін думками в ході творчої дискусії. В свою чергу, це сприяє розвитку у студентів аналітичного мислення та вироблення навичок прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності та неповної інформації.

У процесі навчання учасники тренінгу ідентифікують себе з навчальним матеріалом, включаються до модельованої ситуації, спонукаються до активних дій, час від часу переживають стан успіху та відповідно мотивують свою поведінку. Акцент робиться не на запам'ятовуванні знань, а на вмінні використовувати їх для вирішення поставлених завдань.

Моделювання реальних господарських процесів дозволяє забезпечити максимально ефективну підготовку студентів як до роботи співробітникам реальних підприємств, так і до самостійної підприємницької діяльності. Виконання ними функцій співробітників навчально-тренувальної фірми надає системності їх баченню роботи реального підприємства.

Крім того, впровадження інноваційних технологій навчання забезпечує вироблення в учасників тренінгу навичок командної роботи та розвиток їх лідерських здібностей. Участь у дискусіях активізує пізнавальну діяльність студентів, привчає їх самостійно приймати рішення та брати на себе відповідальність за їх наслідки.

Таким чином, впровадження тренінгових технологій у навчальний процес вузів (зокрема, за розробленою в КНЕУ моделлю) дозволить не тільки підвищити якість теоретичної та практичної підготовки студентів, але й сприятиме їх особистісному розвитку в контексті гуманістичної системи цінностей.